

Was bedeutet mir Sicherheit?



Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz

- Arbeits- und Ruhezeiten
- Arbeitssicherheitssystem
- Mutterschutz
- Jugendschutz
- Arbeitnehmerschutz
- Rauchverbot
- Sozialräume
- Gefahrgutbeauftragte
- ...



GESUNDHEITS-
SCHUTZ

PRÄVENTION



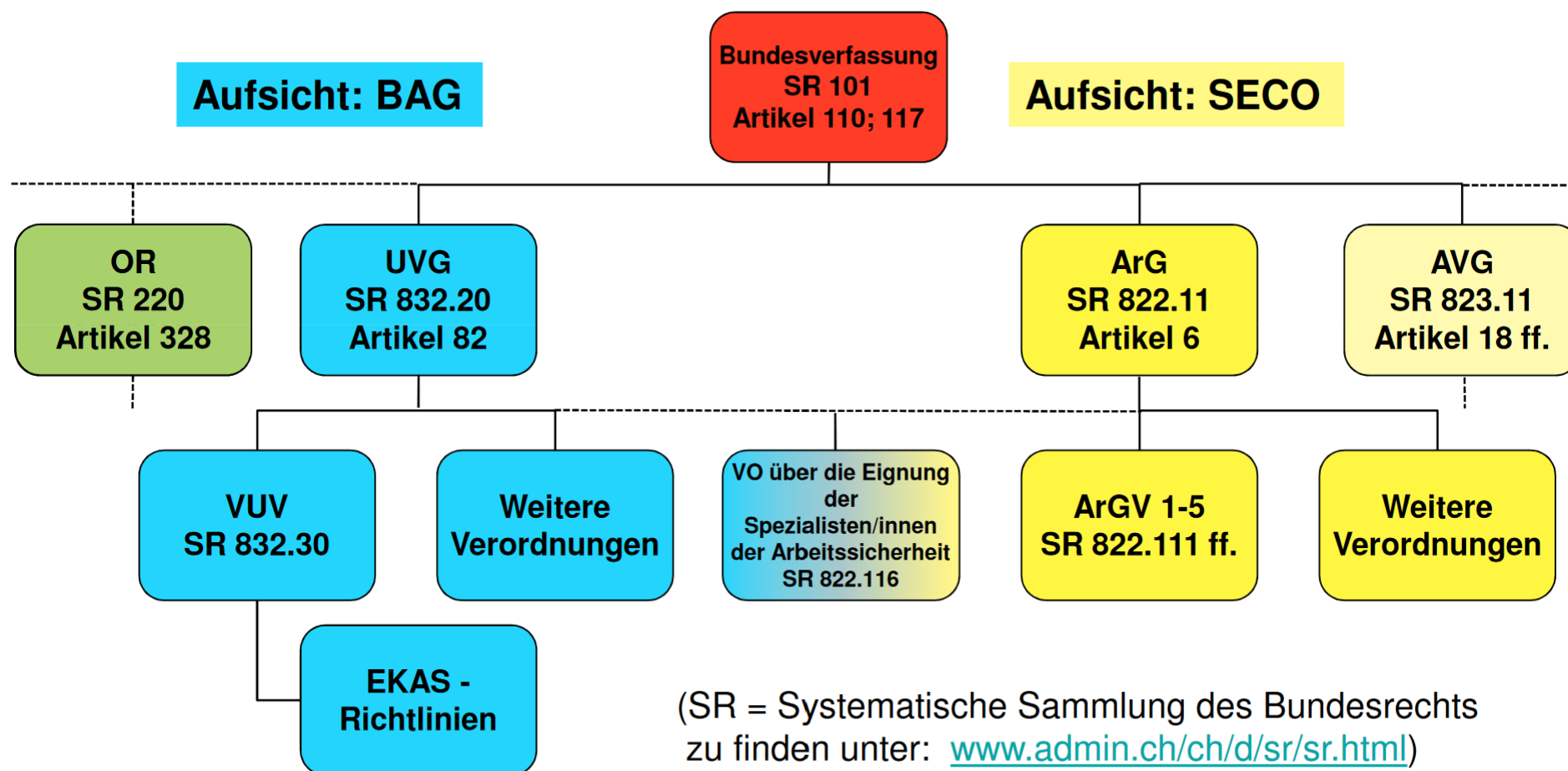
Damit dies nicht geschieht



Gesetzliche Grundlagen...

- Bundesverfassung Art. 110
- Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG), Art. 82 ff
- Verordnung über die Unfallversicherung (UVV)
- Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV)
- Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG)
- Obligationenrecht, Art. 328
- Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (Gesundheitsvorsorge, ArGV 3), Art. 2 ff
- Verordnung 4 zum Arbeitsgesetz (Plangenehmigungsverfahren, ArGV 4)
- Verordnung 5 zum Arbeitsgesetz (Jugendarbeitsschutzverordnung, ArGV 5)
- Verordnung des WBF über gefährliche und beschwerliche Arbeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft (Mutterschutzverordnung)
- Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz), Art. 10 lit. a
- EKAS-Richtlinie Nr. 6508 über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit
- Verordnung über die Eignung der Spezialisten der Arbeitssicherheit (Eignungsverordnung)
- Bundesgesetz über die Produktesicherheit (PrSG)

Arbeitnehmerschutz in der Schweiz



OR



- Grundsatz: Keine Anwendung auf öffentlichrechtliche Arbeitsverhältnisse

ABER:

Vorschriften des OR können als

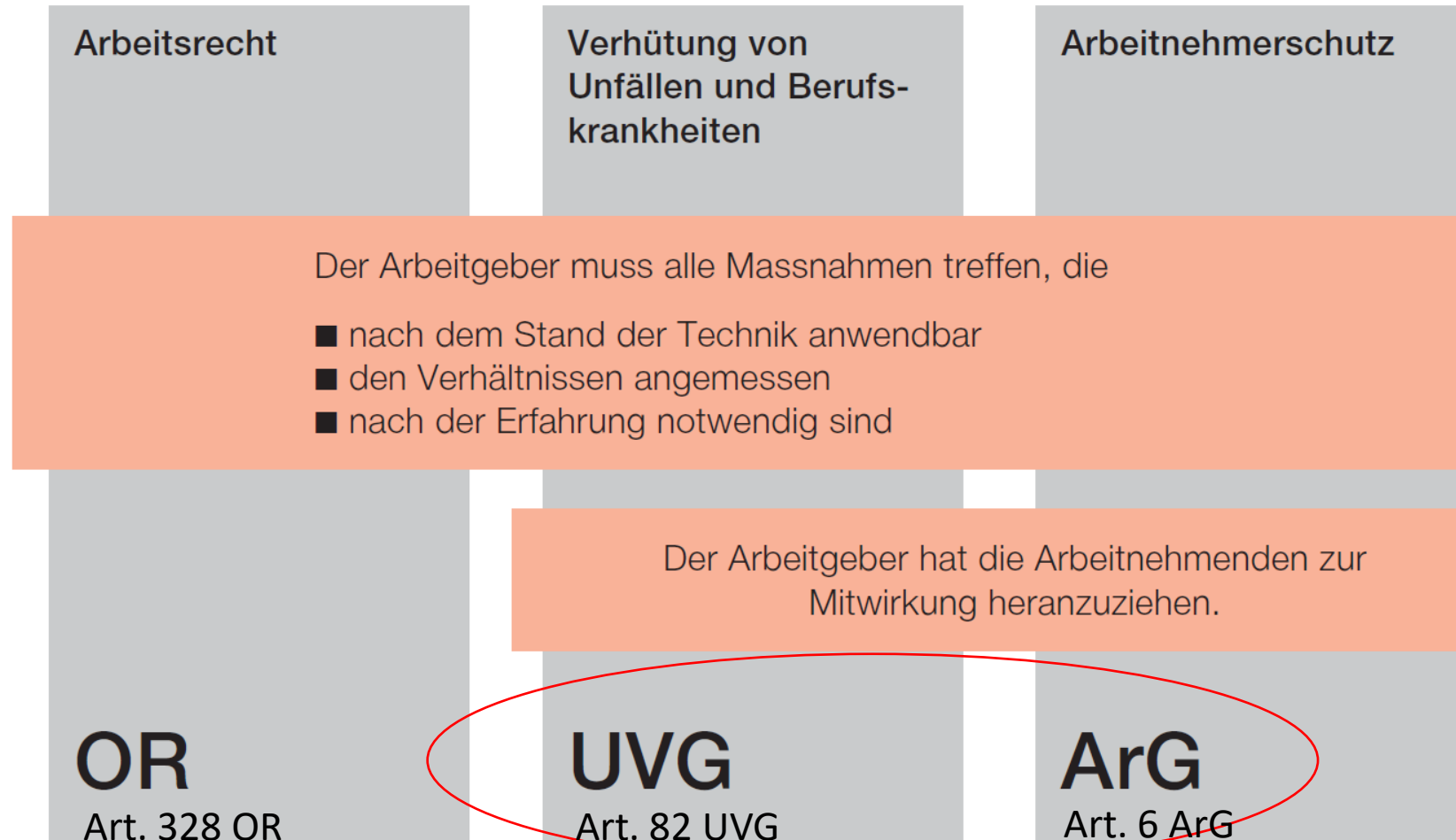
- öffentliches *Recht* für (sinngemäss) anwendbar erklärt werden (Verweisung im Personalgesetz)
- einzelne Gemeinden unterstellen das Personal oder gewisse Kategorien von Mitarbeitenden dem **Privatrecht**.

Arbeitsgesetz



- Ist nicht anwendbar auf die öffentliche Verwaltung (u.a.) der Kantone (Art. 2 Abs. 1 lit.a ArG), Gemeinden
- Ausnahme: Anwendbar sind die Vorschriften über den Gesundheitsschutz (vgl. Art. 3a ArG, wo auf die Art. 35 und 36a ArG verwiesen wird).

Arbeits- und Ruhezeiten



Wo steht was?

SECO Wegleitung zu Arbeitsgesetz, Verordnung 1 / 2

Der Bundesrat > WBF > SECO

 Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Wirtschaftslage & Wirtschaftspolitik

Aussenwirtschaft & Wirtschaftliche Zusammenarbeit

Arbeit

Standortförderung

Werbe- und Geschäftsmethoden

Publikationen & Dienstleistungen

Das SECO

SECO - Staatssekretariat für Wirtschaft > Arbeit > Arbeitsbedingungen > Arbeitsgesetz und Verordnungen > Wegleitungen zum Arbeitsgesetz

Arbeitsbedingungen

Arbeitsgesetz und Verordnungen

Gesetzes- und
Verordnungsrevisionen

Wegleitungen zum Arbeitsgesetz
und seinen Verordnungen

Wegleitungen zum Arbeitsgesetz und seinen Verordnungen

Die Wegleitungen erläutern die Regelungen und zeigen an praktischen Beispielen, wie sie zu interpretieren und anzuwenden sind.

Sie dienen vor allem den Durchführungsorganen des Arbeitsgesetzes als Arbeitshilfsmittel, aber auch allen Verantwortlichen für Administration und Personalwesen in den Betrieben, den Mitgliedern von Personal- und Betriebskommissionen, den Berufsverbänden sowie den Rechtsberatern, welche in diesen Bereichen tätig sind.

Gesamtdokumente

Wegleitung zum Arbeitsgesetz und den Verordnungen 1 und 2



Anhand von praktischen Beispielen erläutert diese Wegleitung die Bestimmungen der Verordnungen 1 (Ausführungsbestimmungen zu ...)



Arbeitszeit (generell)

- Als **Arbeitszeit** im Sinne des Gesetzes gilt die Zeit, während der sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitgebers zu halten hat (Art. 13 ArG).
- **Arbeitszeiterfassung:** Die Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Dokumentation zu führen, damit die Vollzugsbehörden im Rahmen von Kontrollen über die nötigen Angaben verfügen (Art. 46 ArG und Art. 73 ArGV 1).
- **Bekanntgabe:** Über den Zeitpunkt der konkreten Einführung der massgeblichen Arbeitszeiten sind die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen möglichst frühzeitig zu informieren, in der Regel zwei Wochen vor einem geplanten Einsatz mit neuen Arbeitszeiten (Art. 69 ArGV 1).

Arbeitszeit

Unter Berücksichtigung der zwingenden Pausen darf die **effektive tägliche Arbeitszeit somit maximal 12.5 Stunden** innerhalb der vorgegeben 14 Stunden betragen (Art. 10 ArG).

Pausen

Die Arbeit ist durch Pausen von folgender Minstdauer zu unterbrechen (Art. 15 ArG):

- ¼-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 5½ h,
- ½-Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 h,
- 1 Stunde bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 9 h.

Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Entsteht vor oder nach einer Pause eine Teilarbeitszeit von mehr als 5½ Stunden, so ist für diese eine zusätzliche Pause gemäss Artikel 15 des Arbeitsgesetzes zu gewähren. Pausen von mehr als einer halben Stunde dürfen aufgeteilt werden (Art. 18 ArGV 1).

Nachtarbeit

Die Arbeitszeit zwischen 23.00 bis 06.00 Uhr gilt als Nachtarbeit (Art. 10, Abs. 1 ArG).

Gesundheitliche Risiken

- Schlafstörung, Körperliche Beeinträchtigung
- Essstörung/ Verdauungsprobleme/ Stoffwechsel
- Psychosoziale Risiken
- Tageslicht
- Soziales Leben

Nachtarbeit

- Mutterschutz/ Jugendschutz
- Ab 25 Nächte, Recht auf ärztliche Untersuchung (Art. 17c ArG)
- Anspruch auf medizinische Untersuchung und Beratung (Art. 44 ArGV 1)
- Bewilligungspflichtig (Art. 17 ArG Abs. 1)
- Lohnzuschlag von min. 25 Prozent (Art. 17b Abs. 1 ArG)

Rechtliche Grundlage (Art. 10 ArG, ArGV 1, ArGV 2)

Sonntags- und Feiertagsarbeit

- Sonn- und (Feiertagsarbeit): In der Zeit zwischen Samstag 23.00 und Sonntag 23.00 ist die Beschäftigung von Arbeitnehmern untersagt. (Ausnahmen gelten)
- **Innert zweier Wochen** muss wenigstens einmal ein ganzer Sonntag als wöchentlicher Ruhetag unmittelbar vor oder nach der täglichen Ruhezeit freigegeben werden. Sonntagsarbeit von einer Dauer bis zu fünf Stunden ist durch Freizeit auszugleichen.

Sonntags- und Feiertagsarbeit

- Dauert sie länger als fünf Stunden, so ist während der vorhergehenden oder der nachfolgenden Woche im Anschluss an die tägliche Ruhezeit ein auf einen Arbeitstag fallender **Ersatzruhetag** von mindestens 24 aufeinanderfolgenden Stunden zu gewähren. Der wöchentliche Ruhetag und die tägliche Ruhezeit müssen zusammen **mindestens 35 aufeinanderfolgende Stunden** ergeben (Art. 20 ArG und Art. 21 Abs. 2 ArGV 1).
- Der Arbeitgeber darf die Arbeitnehmenden ohne deren Einverständnis nicht zu Nacht- bzw. Sonntagsarbeit heranziehen (Art. 17 Abs. 6 bzw. Art. 19 Abs. 5 ArG).

Arbeitsgesetz für öffentlichrechtliche Betriebe

- Unterstehen grundsätzlich (bis auf Vorschriften Gesundheit 3a, 35, 36a) nicht Arbeitsgesetz.
- Gemeinden unterstehen dem öffentlichem Personalrecht.

Öff. Personalrecht | priv. Arbeitsvertragsrecht

Öffentliches Personalrecht

- Anwendung von Verwaltungsrecht (öffentliches Recht)
- Anstellung durch Vertrag, Verfügung, Wahl oder Mischformen
- Grundrechte gelten
- Besoldung durch Lohnbänder begrenzt
keine freie Vereinbarkeit
- Gewährung des rechtl. Gehörs notwendig

Privates Arbeitsvertragsrecht

- Anwendung OR (Privatrecht)
- Anstellung durch Vertrag
- Grundrechte gelten nicht (Ausnahme: Art. 8 Abs. 3 BV)
- Lohn frei vereinbar, keine Begrenzung
- durch das Rechtsgleichheitsprinzip
- (Ausnahme Gleichstellung Mann/Frau)
- Keine Gewährung rechtl. Gehör

Öff. Personalrecht | priv. Arbeitsvertragsrecht

Öffentliches Personalrecht

- Entlassung nur aus **sachlichen** Gründen (plus 336 / 336c OR wg Verweisung in 7 PersG)
- Disziplinarrecht
- Rechtsschutz durch Verwaltungsbeschwerdeinstanzen, spezialisierte Personalrekursgerichte oder Verwaltungsgerichte
- Strenger Gehorsam?
- Treuepflicht?

Privates Arbeitsvertragsrecht

- Freie Kündigung (Ausnahme:
- Missbrauchstatbestände und zeitlich Künd zur Unzeit 336 / 336c OR)
- Betriebsstrafen (selten)
- Rechtsschutz durch Arbeitsgericht; Beschwerdeinstanz Kantonsgericht / Obergericht
- Lockere Haltung gegenüber Vorgesetzten?
- Treuepflicht?

Pikett

Der Pikettdienst muss von anderen Formen des Bereitschaftsdienstes wie etwa der *Arbeit auf Abruf* unterschieden werden.

Arbeit auf Abruf bedeutet, dass die Arbeitnehmenden dem Arbeitgeber in erster Linie zur Verfügung stehen, um normale Schwankungen des Arbeitsvolumens aufzufangen.

Beim **Pikettdienst handelt** es sich hingegen um **ausserordentliche und dringende Einsätze**, die **weder planbar noch vorhersehbar** sind.

Pikett

Einsatzplanung **über 4 Wochen** zu betrachten.

In dieser Zeit **höchstens 7 Tage**
(einzelne oder aufeinanderfolgende) Tage möglich.

Nach Pikettdienst 2 Wochen ohne Piketteinteilung.

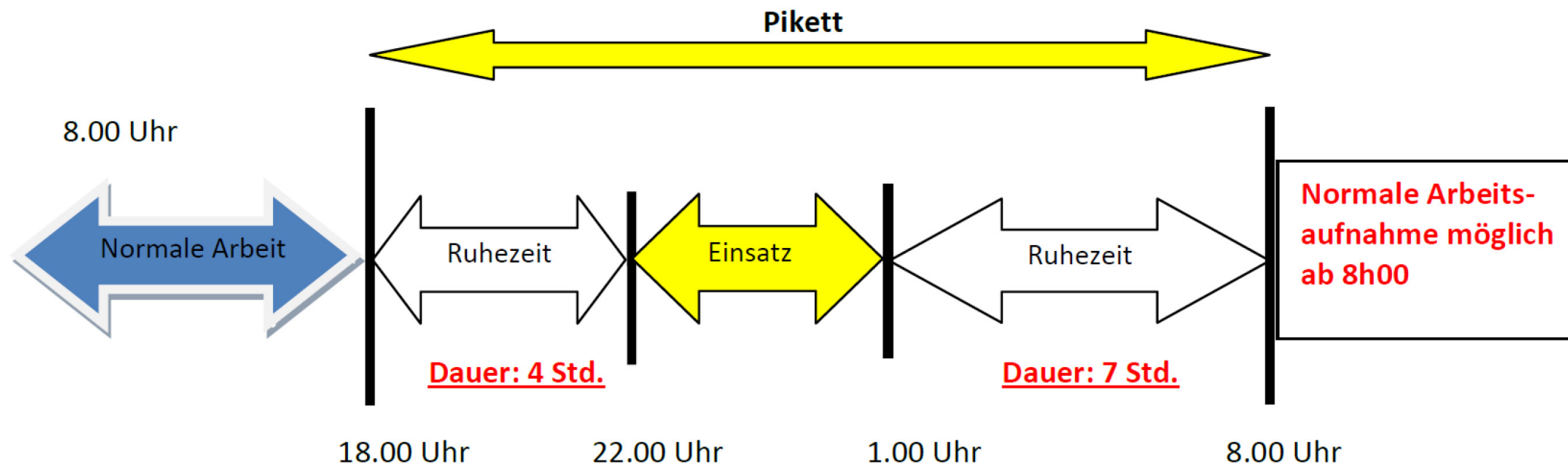
Pikett

Ausnahmen:

Arbeitnehmerin darf im Zeitraum von vier Wochen an höchstens 14 Tagen auf Pikett sein, wenn:

- Aufgrund der betrieblichen Grösse und Struktur stehen dem Betrieb keine genügenden Personalressourcen zu.
- Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer leistet im Durchschnitt eines Kalenderjahres nicht mehr als fünf tatsächliche Piketteinsätze pro Monat.

Pikett , Bsp.



Mutterschutz

- Verwischen der Grenzen typischer Berufe von Mann und Frau
- Hoher Beschäftigungsgrad der Frauen vor und nach dem Mutterschaftsurlaub
- Gefährdungen im Hinblick auf eine mögliche Schwangerschaft und Mutterschaft (→ASA)
- Geeignete Schutz- und Entlastungsmassnahmen (→Arbeitgeber)
- Proaktives Vorgehen
- Diskriminierung verhindern

Mutterschutz, Checkliste SECO



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Bundesverwaltung admin.ch

Eidg. Volkswirtschaftsdepartement EVD

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

Startseite | Übersicht | Kontakt | Index | Printtool | Extranet Arbeitsbedingungen

Deutsch | Français
Italiano | English

Aktuell | Themen | **Dokumentation** | Dienstleistungen | Das SECO

Zugang zu Dokumenten nach dem Öffentlichkeitsgesetz

Gesetzgebung

Medieninformation

Zahlen und Fakten

Publikationen und Formulare

Regelmässige Publikationen

Broschüren

Veröffentlichungsreihen

Studien und Berichte

Merk- und Informationsblätter

Arbeit

Spezialthemen

Formulare

Arbeitspapiere

Die Volkswirtschaft

Schweizerisches Handelsamtsblatt (SHAB)

Kommission für Konjunkturfragen

SAS Dokumente / Akkreditierungsgrundlagen

SAS Publikationen

Suisseurope

Links

Startseite > Dokumentation > Publikationen und F... > Merk- und Informati... > Arbeit > Checkliste OCIRT «M...»

[zur Druckversion](#)

Suchen im SECO

[erweiterte Suche](#)

Checkliste OCIRT «Mutterschutz am Arbeitsplatz»

Die Arbeitsbedingungen müssen so sein, dass die Gesundheit der schwangeren oder stillenden Frau und des Kindes nicht gefährdet wird.



Autor/en: SECO-Arbeitsbedingungen, OCIRT (Genf)

Preis in CHF: 0.00, Verfügbar nur als PDF-Datei. Keine gedruckte Ausgabe.

Download:  [Checkliste OCIRT «Mutterschutz am Arbeitsplatz»](#)
Letzte Änderung: 08.02.2012 | Grösse: 354 kb | Typ: PDF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
[Kontakt](#) | [Rechtliche Grundlagen](#)

Jugendarbeitschutz: Bewusstsein

VSE | BERUFLICHE GRUNDBILDUNG



Bei gefährlichen Arbeiten müssen Praxisbildner und Betriebe für lernende Netzelektriker/innen begleitende Massnahmen umsetzen, und zwar am Boden ebenso wie ...

«Betriebe sind sich dessen gar nicht bewusst»

Gefährliche Arbeiten | Unter Berücksichtigung festgelegter Massnahmen dürfen lernende Netzelektriker/-innen schon mit 15 Jahren zu sogenannten gefährlichen Arbeiten herangezogen werden (vgl. Bulletin Oktober 2018). Zahlreiche Betriebe sind sich dieser begleitenden Massnahmen aber nicht bewusst. Heinz Wernli und Rudolf Schneider erzählen aus der Praxis.

Bulletin: Heinz Wernli, die neue Altersgrenze für gefährliche Arbeiten liegt schon seit 2016 bei 15 Jahren. Warum gibt es aber immer noch Betriebe, die ihre Lernenden solche Tätigkeiten ausführen lassen, ohne die begleitenden Massnahmen umzusetzen?
Heinz Wernli: Die Gesetzeslage ist klar, und die Kantone haben die Betriebe auch entsprechend informiert. Aber ich glaube, dass in vielen Betrieben schlicht das Bewusstsein dafür noch fehlt.

Woran liegt das?
Das ist schwierig zu sagen. Die Berufsbildner müssten die Gesetzeslage kennen, und es gibt auch viele Betriebe, die die neue Regelung bereits komplett umgesetzt haben.

Wie kam es überhaupt zur Senkung des Mindestalters?
Die Ursache war die Heterogenität der Schweizer Schulsysteme und die daraus resultierende Tatsache, dass in einigen Kantonen Lehrlinge erst 15 Jahre alt

sind. Damit diese auch von Anfang an gefährliche Arbeiten erlernen können, wurde die Regelung angepasst.

Warum führen Lernende überhaupt sogenannte «gefährliche Arbeiten» aus?
Der Netzelektriker-Beruf ist nicht frei von Gefahren. Deshalb gibt es auch klare Sicherheitsvorschriften und Regeln. Lernende sollen sich dieser Gefahr aber von Anfang an stets bewusst sein, damit sie ein unfallfreies Arbeitsleben haben können. Ohne diese Ausnahme-

68 bulletin 11/2018

VERBUND
ENERGIE
VSE
AES

keine gefährliche Arbeiten für Jugend, wie:

- Psychische Überbeanspruchung
- Körperliche Überbeanspruchung
- Gesundheitsgefährdende physikalische Einwirkungen
- Chemische Agenzien mit physikalischen Gefahren
- Gesundheitsgefährdende chemische Agenzien
- Gesundheitsgefährdende biologische Agenzien
- Gefährliche Arbeitsmittel
- Ungesichertes Arbeitsumfeld
- Sauerstoffreduzierte Atmosphäre

Ausnahmen

Jugendliche dürfen

- ab **15** Jahren
- nur in einer **Berufslehre** und
- nur mit einer **Ausnahmebewilligung** des SBFJ
- in den **Lehrbetrieben mit einer** vom Kanton
 - **überprüften Bildungsbewilligung**

jene **gefährlichen Arbeiten** ausführen, welche für das Erreichen ihrer Bildungsziele **unentbehrlich** sind.

Risikoverhalten

Führung

Stress,
Zeitdruck,
Kosten

Über-/
Unter-
forderung

Kommunika-
tionskultur

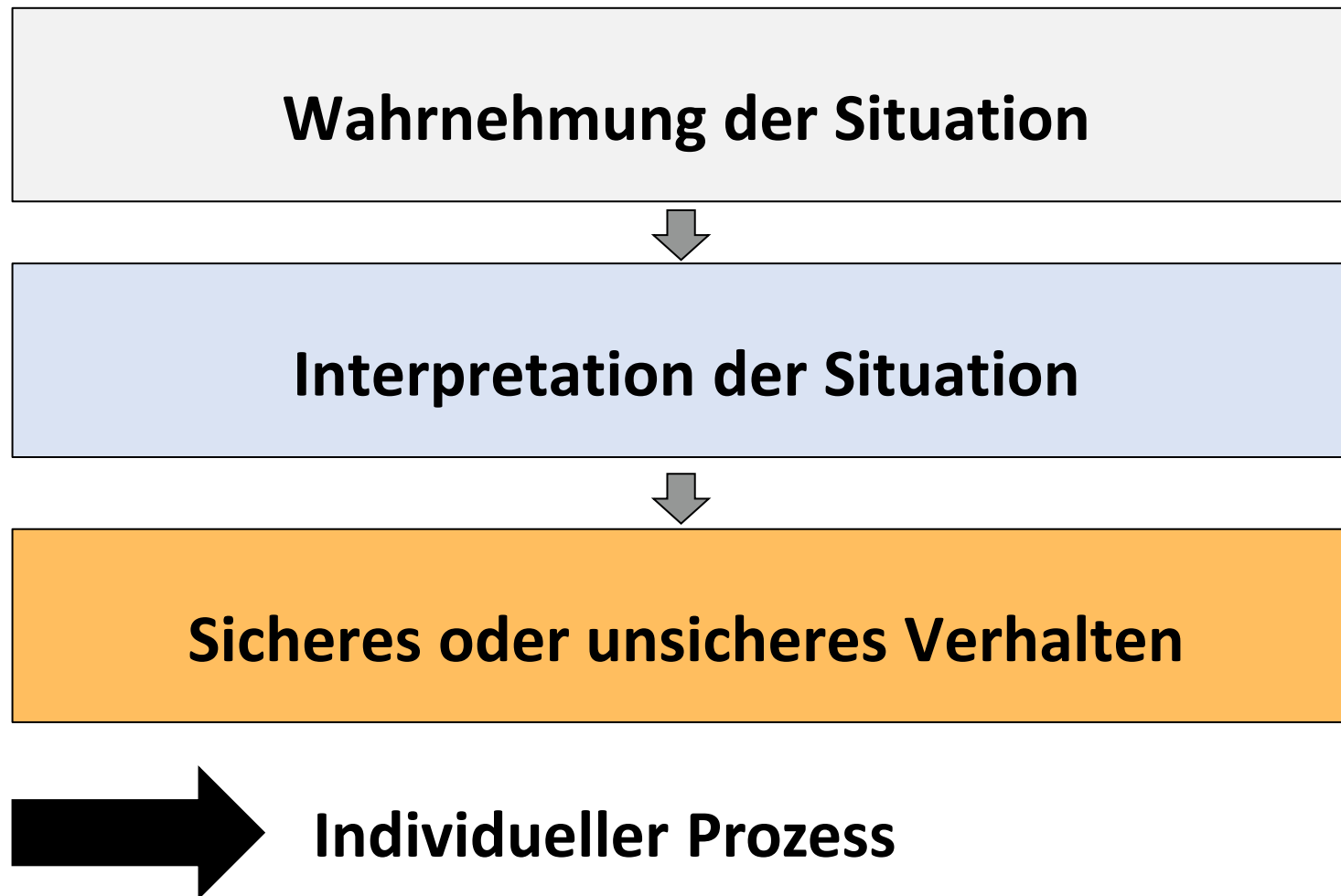
Persönliche
Entwicklung

Ausbildung,
Wissen,
Können

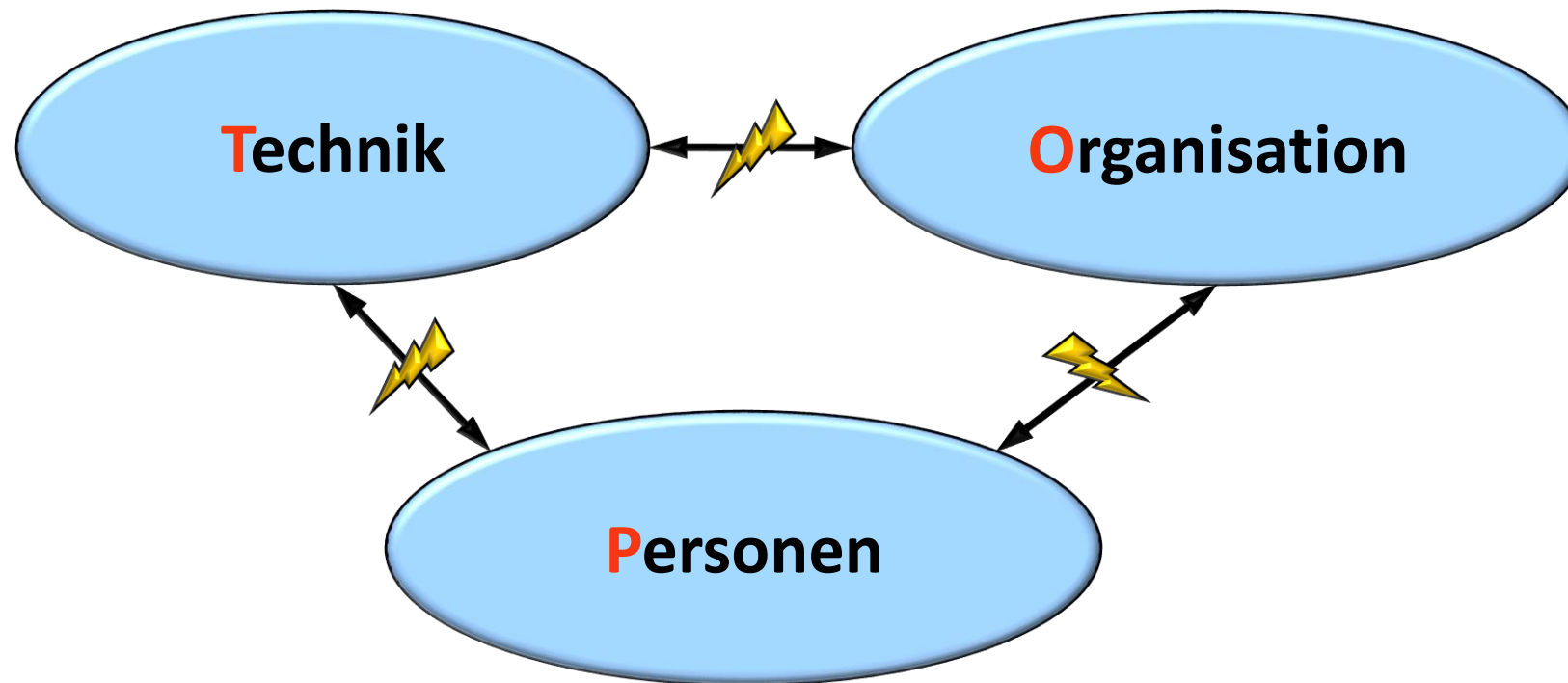
Familiäres
Umfeld

Mitarbeitende

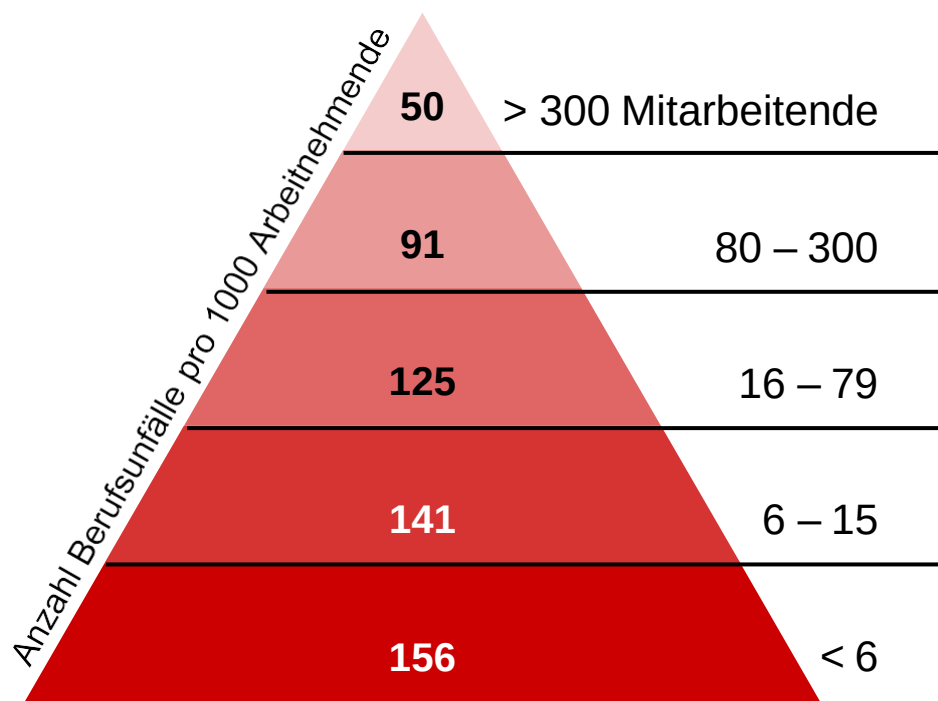
Risikowahrnehmung



Gefährdungs-Ereignis



KMU sind besonders betroffen



Jährliche volkswirtschaftliche
Kosten für Berufsunfälle und -
krankheiten:

ca. CHF 3 Mrd. (Schätzung)

Risiken vorbeugen



EKAS (10 Punkte ASA-Systematik)

Sicherheitsleitbild und Sicherheitsziele		Erstellen, festlegen Mit MA besprechen
Sicherheitsorganisation		SIBE, BESIBE bestimmen Aufgaben dokumentieren
Ausbildung, Instruktion, Information		SIBE, BESIBE ausbilden Alle MA instruieren ! Sicherheit!
Sicherheitsregeln, Standards		Umgang bes. Gefährdung , Hilfsmittel, Schutzausrüstung
Gefährdungsermittlung, Risikobeurteilung		Gefährliche Situationen erfassen, Ereignisse analysieren

EKAS Sicherheitskonzept

Massnahmenplanung und -realisierung		Eliminieren oder reduzieren von gefährdungen
Notfallorganisation		Minimiert Schaden
Mitwirkung		Macht Betroffene zu Beteiligten
Gesundheitsschutz		Langfristige Auswirkungen auf Gesundheit Arbeitnehmenden
Audit und Kontrolle		Überprüfen gesetzte Ziele

Auszug EKAS (Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit)



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Eidgenössische
Koordinationskommission
für Arbeitssicherheit EKAS**

DE FR IT

Suche > Übersicht Wegleitung > Pflichten Arbeitnehmer und Arbeitge... > Pflichten der Arbeitnehmer in der Ar...

Suche

Übersicht Wegleitung

Angaben zum UVG

Geltungsbereich der VUV

Pflichten Arbeitnehmer und Arbeitgeber

ASA-Beizug

← Pflichten der Arbeitnehmer in der Arbeitssicherheit

Grundsätzliche Pflichten des Arbeitnehmers zur Wahrung der Arbeitssicherheit

Ausführen der Arbeit in sicherer Weise

Melden oder Beheben von festgestellten sicherheitstechnischen Mängeln

Persönliche Arbeitsbereitschaft

Pflichten Arbeitnehmer, Wahrung Arbeitssicherheit

Art. 82 [↗](#) Abs. 3 UVG

Art. 11 [↗](#) VUV

Die Pflichten des Arbeitnehmers in Bezug auf die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten sind im Grundsatz in Art. 82 Abs. 3 UVG festgehalten ([siehe Ergänzung](#)).

Danach ist der Arbeitnehmer verpflichtet, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über die Arbeitssicherheit zu unterstützen. Er muss insbesondere persönliche Schutzausrüstungen (PSA) benützen, die Sicherheitseinrichtungen richtig gebrauchen und diese ohne Erlaubnis des Arbeitgebers weder entfernen noch ändern. Er hat insbesondere drei Pflichten:

- er muss seine Arbeit in sicherer Weise ausführen ([mehr dazu](#))
- er muss festgestellte sicherheitstechnische Mängel melden ([mehr dazu](#))
- er muss sich persönlich in einem Zustand halten, der ihm die sichere Ausführung der ihm übertragenen Aufgaben erlaubt ([mehr dazu](#))

Ausführung Arbeit in sicherer Weise

Art. 11 [↗](#) Abs. 1 VUV

Um die ihm übertragene Arbeit sicher ausführen zu können, muss der Arbeitnehmer

- die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit befolgen
- allgemein anerkannte und bekannte Sicherheitsregeln auch von sich aus berücksichtigen
- Schutzeinrichtungen sowie die persönliche Schutzausrüstung benützen und in einwandf. halten.

GSK Gesellschaft Schweizerischer Kunsteisbahnen

Arbeitssicherheit
Rechte | Pflichten Arbeitnehmer

Ausführung Arbeit in sicherer Weise

Art. 11 [↗](#) Abs. 1 VUV

Um die ihm übertragene Arbeit sicher ausführen zu können, muss der Arbeitnehmer

- die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit befolgen
- allgemein anerkannte und bekannte Sicherheitsregeln auch von sich aus berücksichtigen
- Schutzeinrichtungen sowie die persönliche Schutzausrüstung benützen und in einwandf. halten.

Ausführung Arbeit in sicherer Weise
Art. 11 Abs. 1 VUV
• Die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf Arbeitssicherheit befolgen
• Allgemein anerkannte und bekannte Sicherheitsregeln auch von sich aus berücksichtigen
• Schutzeinrichtungen sowie die persönliche Schutzausrüstung benützen und in einwandf. halten.

17. August 2023 | FaHu

Fachtagung für Eismeister

Melden/Beheben sicherheitstechn. Mängel

Art. 11 [↗](#) Abs. 2 VUV

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber Meldung machen, wenn er feststellt,

- dass eine Arbeit mit den zur Verfügung stehenden Mitteln nicht in sicherer Weise ausgeführt werden kann
- dass Sicherheitseinrichtungen oder persönliche Schutzausrüstungen (PSA) Mängel aufweisen oder für eine bestimmte Arbeit in der vorhandenen Form nicht verwendet werden können.

Selbstverständlich muss der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Befugnisse selbst und sofort dafür besorgt sein, dass Mängel in Bezug auf die Arbeitssicherheit behoben werden.

Persönliche Arbeitsbereitschaft

Art. 11 [↗](#) Abs. 3 VUV

Der Arbeitnehmer darf sich oder andere Arbeitnehmer nicht einer durch seinen persönlichen Zustand verursachten Gefahr aussetzen. Das gilt sowohl für den Genuss von Alkohol und andern berauschenden Mitteln als auch für die ihm bekannten gesundheitlichen Störungen, welche eine Gefahr ergeben könnten ([siehe Ergänzung](#)).

Ergänzung: Alkohol, Suchtmittel, Drogen, Medikamente

Homepage [Alkohol am Arbeitsplatz ↗](#) von Sucht Schweiz

Publikation der Suva: «Suchtmittel am Arbeitsplatz aus rechtlicher Sicht. 66095.D»

[Weiter zur Publikation ↗](#)

Suchtmittel am Arbeitsplatz

Grundsatz SUVA

Gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) Artikel 82 ist der Arbeitgeber verpflichtet,
zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten
alle notwendigen Massnahmen zu treffen.

Grundsatz SUVA

Ein **Arbeitgeber, der einen Mitarbeiter** oder eine Mitarbeiterin **wissentlich «berauscht»** arbeiten lässt, hat nicht alle notwendigen Unfallverhütungsmassnahmen getroffen und daher gegen den UVG-Art 82 **verstossen**. Dabei spielt es keine Rolle, ob dieser Zustand durch Alkohol, Haschisch, Medikamente oder andere Drogen verursacht wird.

Ein Arbeitnehmer, der **berauscht arbeitet und sich selbst oder andere ernstlich gefährdet**, hat seinen Arbeitgeber bei den notwendigen Unfallverhütungsbemühungen nicht unterstützt und **verstösst** gegen Art 11 der Verordnung über die Unfallverhütung.

Der akute Fall: nicht voll arbeitsfähig?

Da der **Arbeitgeber** die Verantwortung dafür trägt, dass seine Leute sicherheitsgerecht arbeiten, **muss er einschreiten** und abzuklären versuchen, **ob die fragliche Person** die Arbeit **ohne erhöhte Gefährdung erledigen** kann. Falls sie eine Beeinträchtigung bestreitet, kann der Vorschlag einer Atemluftkontrolle, Blut- oder Urinprobe gemacht werden (letzteres bei illegalen Drogen), um zu einem objektiven Urteil zu kommen.

Der akute Fall: nicht voll arbeitsfähig?

Verweigert die betroffene Person eine solche Messung oder geht die Beeinträchtigung auf Medikamente, Cannabis, Heroin oder andere Drogen zurück, und kann nicht objektiv genug entschieden werden, ob die Person arbeitsfähig ist, **muss sich der Vorgesetzte für den sicheren Weg entscheiden** und den Arbeitnehmer an einen **ungefährlichen Arbeitsplatz** versetzen oder ihn **nach Hause schicken**.

Mindset zum Positiven

- 1. Sei offen für neue Informationen und Perspektiven**
- 2. Glaube an positive Resultate**
- 3. Übernimm Verantwortung**
- 4. Verwechsle Gefühle nicht mit der Realität**
- 5. Nimm Herausforderungen als Wachstumschancen an**
- 6. Betrachte Scheiter-Erfahrungen als vorübergehend**
- 7. Feiere deine Erfolge**

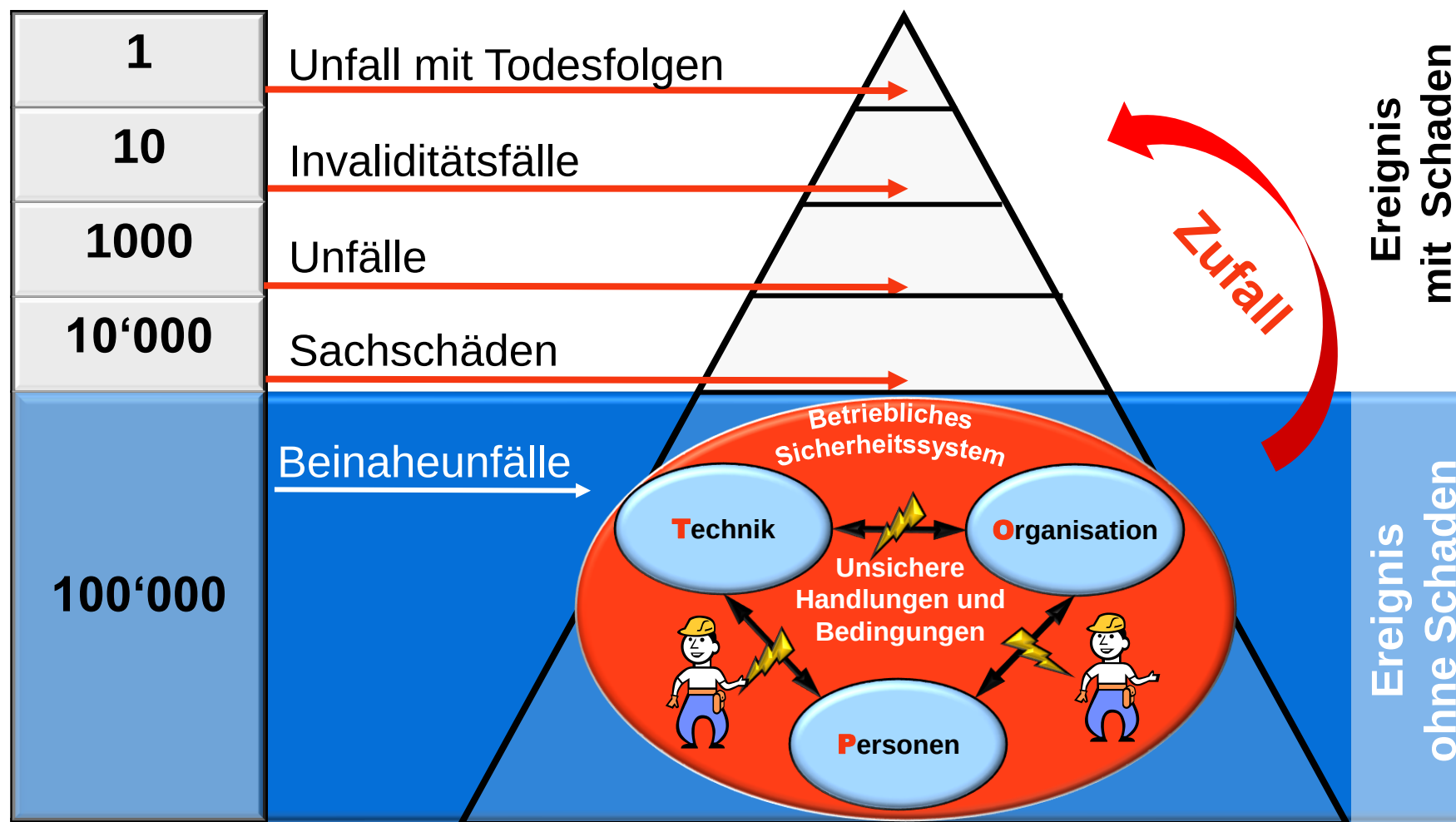
Fehlerkultur

Phase 1: Fehler eingestehen

Phase 2: Fehler kommunizieren

Phase 3: Fehler gutmachen

Unfallpyramide (Eisbergmodell)



Wie macht Betrieb Kultur?

INFORMIEREN

INSTRUIEREN

VORLEBEN

Wie macht Betrieb Kultur?

